

# PENGARUH KARAKTERISTIK BIOGRAFIS TERHADAP KINERJA PEKERJA DI PERTOKOAN PONSEL ITC CEMPAKA MAS

Nauvale Wongkaren<sup>1</sup>, Dr. Abdullah Rakhman, S.TP., M.M.<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Departemen Manajemen, Institut Bisnis dan Informatika Indonesia, Jakarta, Indonesia

<sup>1</sup> Alamat email: nauvalewongkaren@gmail.com

<sup>2</sup> Alamat email: abduallah.rakhman@kwikkiangie.ac.id

\*Penulis korespondensi

## ABSTRAK

Di era sekarang sumber daya manusia adalah aset bagi organisasi untuk menghadapi tantangan dan ancaman. Dengan demikian pengelolaan sumber daya manusia harus didasarkan kepada keselarasan antara tujuan individu dan organisasi. Semakin tua maka tingkat keabsenan akan semakin rendah, namun tidak selalu demikian, pekerja tua mempunyai tingkat keabsenan dapat dihindari lebih rendah dibanding yang muda, namun karyawan tua mempunyai tingkat kemangkiran tak terhindarkan lebih tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah Karakteristik biografis berpengaruh terhadap kinerja pekerja di pertokoan ponsel ITC Cempaka Mas. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Karakteristik Biografis adalah Usia, jenis kelamin/gender, ras dan etnis, disabilitas. Lalu, untuk mengukur variabel Kinerja karyawan adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, analisis regresi linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi. Hasil penelitian menyatakan bahwa data sebagian ada yang tidak valid, tidak reliabel. Hasil penelitian juga menyatakan bahwa Karakteristik biografis tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan dilihat dari nilai uji koefisien korelasi 0,274 atau 27,4% yang artinya keeratan hubungan antara karakteristik biografis terhadap kinerja pekerja di pertokoan ponsel ITC Cempaka Mas berada pada kategori rendah dan dilihat juga dari nilai koefisien determinasi yang hanya mendapatkan nilai 7,5%. Saran yang dapat diberikan melalui penelitian ini, untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel tambahan yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan ketika mempertimbangkan variabel karakteristik biografis.

**Kata Kunci:** *Karakteristik Biografis, Kinerja Pekerja*

## 1. PENDAHULUAN

Di Era sekarang sumber daya manusia adalah aset bagi organisasi untuk menghadapi tantangan dan ancaman. Dengan demikian pengelolaan sumber daya manusia harus didasarkan kepada keselarasan antara tujuan individu dan organisasi. Dan karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang maka aset sumber daya manusia perlu menjadi perhatian dari perusahaan. Sumber daya manusia adalah kekuatan, tenaga, dan potensi yang berasal dari manusia yang terdapat didalam perusahaan. Dalam pengertian praktis sehari-hari, sumber daya manusia lebih dimengerti sebagai bagian internal dari sistem yang membentuk suatu organisasi. Sumber daya manusia ini diatur dalam suatu bidang manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.

Sumber daya manusia suatu perusahaan sangat penting sebab pada mereka terletak kekuatan nyata sebagai sasaran dan harapan perusahaan. Untuk memanfaatkan sumber daya yang ada tersebut secara maksimal diperlukan pengelolaan terhadap sumber daya tersebut. Mengelola sumber daya manusia organisasi tentunya bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan karena sumber daya manusia sangat sulit untuk di prediksi. Mereka memiliki kebutuhan, ambisi, sifat kehendak, tanggung jawab serta potensi yang berbeda-beda dalam mencapai kinerja yang baik.

Pada dasarnya manusia memiliki akal dan pikiran untuk menentukan kiosk dengan kualitas terbaik. Manusia sebagai makhluk Tuhan dengan akal pikiran tertinggi, membuat manusia memiliki sikap dan karakter yang berbeda-beda satu sama lain. Perbedaan sikap dan karakter inilah yang membentuk manusia menjadi individu yang mempengaruhi mereka dalam bersikap dan bertingkah laku.

Di dalam suatu organisasi maupun perusahaan, manusia merupakan salah satu aspek sumber daya yang sangat



penting, karena suatu organisasi tidak akan bisa berjalan apabila tidak ada manusia (wikipedia). Manusia merupakan penggerak setiap proses pekerjaan yang ada di dalam perusahaan, berapa pun canggihnya alat yang digunakan perusahaan tidak akan luput dari pengawasan manusia, maka dari itu sumber daya manusia hampir tidak dapat digantikan dengan sumber daya yang lainnya dan merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan. Artinya manusia sangat dibutuhkan sekalipun jumlahnya sangat minim. Hal itu juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dalam menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Ul 13, 2003). Kinerja pekerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Kamal dkk., 2018). Pada dasarnya kinerja merefleksikan sejauh mana kegiatan individu dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Peningkatan atau pun penurunan kinerja pekerja dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, bisa dari dalam diri pekerja maupun dari dalam perusahaan tempatnya bekerja.

Kinerja pekerja adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja pekerja mempengaruhi keberlangsungan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja pekerja yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan baik kerugian materi ataupun nonmateri. Kinerja yang buruk dapat disebabkan oleh penurunan semangat kerja pekerja,

dan hal ini dapat terlihat ketika pekerja tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target dan waktu yang di tentukan oleh perusahaan. Pentingnya peran manusia tidak lepas dari usaha perusahaan dalam mengelola SDM tersebut dimana pengelolaan yang baik akan menghasilkan SDM yang berkualitas dalam menjalankan pekerjaannya. Pengelolaan merupakan salah satu fungsi dari manajemen yang tidak bisa dihilangkan. Jika suatu perusahaan tidak bisa mengelola SDM dengan baik maka perusahaan tersebut tidak akan mengalami kemajuan, karena indikator kemajuan suatu perusahaan salah satunya dilihat dari kualitas SDM nya sebagai penopang perusahaan tersebut. Keberadaan manusia merupakan sumber daya yang paling istimewa, keistimewaan yang ada pada manusia adalah salah satunya sumber daya di dalam perusahaan yang mempunyai pikiran, perasaan, dan kepribadian yang berbeda-beda. Karakteristik individu merupakan sikap, minat dan juga kebutuhan yang ada dalam seseorang dalam situasi kerja yang termasuk dalam psikologi industri dan organisasi. Karakteristik individu juga bisa diartikan sebagai sebuah proses psikologi yang akan berpengaruh pada individu dalam mengkonsumsi, memperoleh dan juga menerima barang, jasa dan pengalaman karakteristik individu yang menjadi faktor internal untuk menggerakkan dan mempengaruhi individu.

Apabila karakteristik individu tersebut di analisis maka akan memberikan suatu gambaran yang berkaitan dengan aspek-aspek produktivitas, absensi, tingkat pergeseran karyawan dan kinerja dalam organisasi pencapaian tujuan perusahaan akan terlaksana bila sumber daya manusianya menunjukan performa kerja yang tinggi. Semakin tua maka tingkat keabsenan akan semakin rendah, namun tidak selalu demikian, pekerja tua mempunyai tingkat keabsenan dapat dihindari lebih rendah dibanding yang muda, namun karyawan tua mempunyai tingkat kemangkiran tak terhindarkan lebih tinggi. Dan setiap orang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan akan berbeda cara penyelesaiannya. Ada yang menyelesaikan dengan mudah dan ada juga yang menyelesaikannya dengan membutuhkan waktu yang lama. Itu adalah hal yang sering dijumpai dalam kehidupan sehari-hari. Jadi karakteristik biografis berperan sangat penting baik itu di organisasi ataupun di dalam perusahaan.

ITC Cempaka Mas merupakan salah satu pusat grosir terbesar di Indonesia dengan kurang lebih 6.000 kios di dalamnya yang tersebar pada 5 lantai yang juga menjual produk handphone (itcshoppingfestival.com, 2023). Banyaknya kios yang tersedia di ITC Cempaka Mas membuat konsumen memiliki banyak pilihan untuk menentukan kios yang terbaik menurut mereka.

Hasil prapenelitian ini dilakukan pada karyawan toko ponsel ITC Cempaka Mas. Prapenelitian dilakukan untuk menemukan fenomena-fenomena yang terjadi terkait dengan lingkungan kerja yang kemungkinan berpotensi terhadap kinerja para karyawan toko. Prapenelitian dilakukan bersamaan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung terhadap karyawan toko ponsel ITC Cempaka Mas. Berikut adalah hasil prapenelitian tersebut:

**Tabel 1.1**  
**Data Prapenelitian**

Keterangan	Keterangan	Jumlah	Total
Usia	< 20-30 Tahun	5 Orang	30
	31-40 Tahun	11 Orang	
	> 41 Tahun	14 Orang	
Masa Kerja	< 1 Tahun	7 Orang	30
	1-5 Tahun	14 Orang	
	> 5 Tahun	9 Orang	

Karakteristik biografis itu sendiri dapat dilihat dari segi usia, dapat juga menjadi penilaian kinerja pekerja semakin tua karyawan. Semakin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia.

Berdasarkan prapenelitian pada tabel 1.2 di atas, dapat diindikasikan permasalahan yaitu tingkat usia pekerja kebanyakan berumur 31-40 tahun keatas, maka sebagian besar sudah berkeluarga dan mempunyai tanggungannya ada kalanya pada waktu-waktu tertentu ada pekerja yang keluar pada jam kerja untuk keperluan dalam mengurus anak, sehingga dapat mengganggu pekerjaan yang sudah ada.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Faktor Karakteristik Biografis Terhadap Kinerja Pekerja Di Pertokoan Ponsel ITC Cempaka Mas”.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Karakteristik Biografis

Sumber daya yang terpenting dalam organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, kreatifitas, dan usaha mereka kepada prganisasi agar suatu organisasi dapat tetap pada eksistensinya. Setiap manusia memiliki karakteristik biografis yang berbeda atara satu dengan yang lainnya.

Variabel ditingkat individu meliputi karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian dan pembelajaran. Sedangkan karakteristik biografis meliputi : usia, jensi kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dengan suatu organisasi dari karyawan itu sendiri.

Karakteristik kemampuan meliputi kemampuan intelektual dan fisik, karakteristik pribadi meliputi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Jurnal Ilmiah Informatika Kwik Kian Gie



kepribadian. Dari uraian di atas terlihat, bahwa setiap pekerja sebagai individu memiliki karakteristik yang berbeda. Perbedaan ini menggambarkan bahwa karakteristik individu tidak sama antara seorang karyawan dengan karyawan lainnya (Robbin, 2013).

Menurut Robbins & Judge dalam (Tewal, Bernhard dkk 2017:50) menyatakan karakteristik biografi adalah karakteristik perseorangan seperti usia, jenis kelamin, ras, masa kerja, yang diperoleh secara mudah dan objektif dari arsip pribadi seseorang. Karakteristik biografi ini sering dihubungkan dengan perilaku kerja seperti yang telah disebutkan sebelumnya.

Menurut morrow mengatakan bahwa, komitmen organisasi dipengaruhi oleh karakter personal (individu) yang mencakup usia, masa kerja, pendidikan dan jenis kelamin. Dari pendapat Robbins diatas yang membentuk karakteristik individu dalam organisasi meliputi : usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, dan jumlah tanggungan.

Biografis berdasarkan kamus besar bahasa indonesia berasal dari kata biografi yang artinya riwayat hidup (seseorang) yang ditulis oleh orang lain.

Karakteristik biografis adalah karakteristik perseorangan seperti usia, gender, ras dan masa jabatan, yang mudah diperoleh secara mudah dan obyektif dari arsip pribadi seseorang ( Robbin dan Judge, 2013) Menurut Robbins & Judge (2013) menyatakan bahwa indikator karakteristik biografis adalah sebagai berikut : (1) Usia, (2) Jenis kelamin, (3) Ras dan Etnis, (4) Disabilitas.

## 2.2 Kinerja Pekerja

Ada banyak definisi tentang pekerja, baik yang disampaikan oleh para ahli maupun oleh pemerintah yang dituangkan dalam Undang-undang ketenagakerjaan. Pengertian pekerja berbeda dengan pengertian tenaga kerja sebagaimana yang terdapat di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam pasal 1 ayat 2 menentukan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan, dalam pasal 1 ayat 3 menentukan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dalam menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa pekerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan dan mendapatkan upah atau imbalan lain. Pekerja secara umum didefinisikan sebagai kegiatan aktif yang dilakukan oleh manusia. Istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau kerja yang menghasilkan sebuah karya yang bernilai imbalan dalam bentuk uang atau bentuk lainnya.

Karyawan adalah pekerja dalam perusahaan dan sering kali berhubungan dengan masalah administrasi. Dalam KBBI Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah). Sedangkan pekerja adalah orang yang menerima upah atas hasil kerjanya.

Menurut (Sopiah & Sangadji, 2018: 350) kinerja merupakan sebuah hasil dari rangkaian proses yang memiliki tujuan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Sumber daya manusia

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



dengan kinerja yang baik akan membawa perusahaan mencapai tujuannya dengan lebih efisien. Sumber daya manusia yang memiliki tingkat kinerja tinggi memerlukan upaya upaya dari Perusahaan untuk mengelolanya. Karena berbeda dengan mesin yang dapat diganti ataupun direparasi, manusia memiliki emosi, pikiran dan juga perasaan yang dapat berdampak pada performa atau hasil kerjanya yang jauh lebih kompleks dan rumit daripada sebuah mesin atau alat.

Secara garis besar kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang ketika menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang karyawan di sebuah perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan (Budiasa, 2021:14-15). Kinerja karyawan merupakan salah satu komponen yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja tidak dapat diwujudkan jika tidak ada tata kelola atau manajemen yang baik, yang dapat memberi dorongan pada upaya regulasi untuk meningkatkan kinerja.

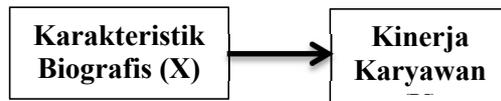
Menurut Mangkunegara dalam Silaen (2021:6) menatakan bahwa orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut : (1) mempunyai komitmen tinggi, (2) berani mengambil resiko, (3) memiliki tujuan yang realistis, (4) memiliki tujuan dan rencana kerja untuk direalisasikan, (5) dapat memanfaatkan umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan, (6) rencana yang telah diprogramkan dapat direalisasikan.

Indikator dari kinerja menurut Robbins (2006) dalam Sopiah &

Sangadji (2018:351) antara lain: (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) ketepatan waktu, (4) efektifitas, (5) kemandirian.

### 2.3 Kerangka pemikiran & hipotesis

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat di gambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut :



Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan oleh peneliti, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Apakah faktor karakteristik biografis berpengaruh terhadap kinerja pekerja di pertokoan ponsel ITC Cempaka Mas”.

### 3. METODE PENELITIAN

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian yang menjadi perhatian sebuah penelitian karena objek penelitian merupakan sasaran yang hendak dicapai untuk mendapatkan jawaban maupun solusi dari permasalahan yang terjadi.

Sugiyono (2013), objek penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan objek penelitian merupakan suatu sasaran ilmiah yang ditujukan untuk mendapatkan data valid dan menemukan solusi dari suatu topik permasalahan. Berdasarkan penjelasan ini maka pada penelitian ini, yang menjadi objek pengaruh faktor karakteristik biografis terhadap kinerja pekerja. Subjek yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah pekerja ponsel ITC Cempaka Mas.

Teknik yang digunakan oleh peneliti adalah metode *Probability Sampling*, yaitu teknik pengambilan

1. Ditahap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.  
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie  
 Jl. Cempaka Mas No. 100, Cempaka Mas, Kota Bekasi, Jawa Barat 17143  
 Telp. (021) 8755 8888, Fax. (021) 8755 8889  
 Email: info@kwikkiangie.ac.id, www.kwikkiangie.ac.id



sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik sampling yang digunakan adalah *Simple Random Sampling*. Dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiono, 2013). Jadi responden yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh pekerja di pertokoan ponsel ITC Cempaka Mas. Dikarenakan keterbatasan tenaga, uang dan waktu peneliti mengambil jumlah sampel adalah 30 orang. Semua sampel yang telah mengisi kuisioner lalu akan diproses dengan aplikasi IBM SPSS Statistic 25.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Identitas responden

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini berjumlah sebanyak 30 orang dengan jumlah responden laki-laki sebesar 60% atau sebanyak 18 orang dan jumlah responden wanita sebesar 40% atau sebanyak 12 orang. Sebanyak 47% karyawan memiliki rentang usia >41 tahun dan sebanyak 36% merupakan karyawan dengan rentang usia 31-40 tahun. Artinya, sebagian besar pekerja di pertokoan ponsel di ITC Cempaka Mas merupakan kelompok usia yang masih produktif dimana menurut kemenkes (2022) kelompok usia produktif rata-rata berusia sekitar 20-49 tahun. Hal ini cukup berguna bagi kinerja perusahaan dikarenakan kelompok usia produktif pasalnya memiliki kelebihan dari segi stamina, fisik, dan kreativitas. Selain itu, sebesar 47% karyawan memiliki masa kerja selama 1-5 tahun bahkan lebih dari 5 tahun yang artinya sebagian besar pekerja di pertokoan ITC Cempaka Mas merupakan pekerja yang berpengalaman.

## 4.2 Pengaruh karakteristik biografis terhadap kinerja pekerja di pertokoan ponsel itc cempaka mas

Berdasarkan hasil penelitian, dinyatakan bahwa variabel Karakteristik biografis tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu dari Jelaskan lukman, dkk (2019) yang menyatakan bahwa karakteristik biografis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 4.3 Hasil uji koefisien determinasi

Hasil penelitian untuk Uji R<sup>2</sup> dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu variabel karakteristik biografis tidak mempunyai hubungan erat dengan variabel terikat kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan melalui nilai koefisien determinasi R Square terdapat nilai sebesar 0,075 atau 7,5%. sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel independent (karakteristik biografis) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan) adalah 7,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- (1) Berdasarkan hasil penelitian mengenai uji koefisien korelasi variabel karakteristik biografis dengan kinerja karyawan sebesar 0,274 atau sebesar 27,4%, hal ini menunjukkan arah korelasinya negatif. Angka ini mengandung arti bahwa keeratan hubungan antara karakteristik biografis terhadap kinerja pekerja di pertokoan ponsel ITC Cempaka Mas berada pada kategori rendah.
- (2) Nilai koefisien determinasi R square menunjukkan hasil sebesar 0,075 atau 7,5% dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh



variabel independen (karakteristik biografis) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan) adalah 7,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian yang tidak diamati dalam penelitian ini.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas maka adapun saran yang dapat peneliti sampaikan sebagai berikut :

(1) Bagi pelaku usaha di pertokoan ponsel ITC Cempaka Mas Hendaknya bagi pelaku usaha (kepala toko) di pertokoan ponsel ITC Cempaka Mas ini dalam usia yang tidak produktif lagi dalam menjual produk sesuai target ataupun yang lainnya kepala toko dapat digantikan oleh pekerja yang usianya masih produktif.

(2) Bagi peneliti selanjutnya Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel tambahan yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan ketika mempertimbangkan variabel karakteristik biografis. Jika peneliti berikutnya ingin menggunakan variabel yang sama, peneliti berikutnya dapat menggunakan ukuran peneliti yang berbeda atau menggunakan metode lain seperti wawancara agar jawaban yang diterima dari responden lebih akurat dari pada jawaban yang diterima dari kuesioner.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

Sopiah dan E. M. Sangadji. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Yogyakarta : ANDI, 2018.

Sugiyono (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung : Alfabeta, 2013.

Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Pena Persada.

Silaen, dkk. (2021). Kinerja Karyawan. Bandung: Widina Bhakti Persada.

Robbins, S. P. & Judge, Timothy. A. (2013). *Organizationnal Behavior*. Edisi 15

Lukman, dkk (2019). Karakteristik Biografis Dan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Panca Rijang. "Gema Kampus" IISIP YAPIS Biak Edisi Vol.14 No.2 Tahun 2019.

Ismail, Iriani & Hamroh, Y. Tatin (2021). Pengaruh Karakteristik Biografis Terhadap Kinerja Pengrajin Batik Tulis Home Industry Di Desa Paseseh. *Eco-Entrepreneurship*, Vol 7 No 2 Des 2021

Sutomo, bambang dkk (2014). Pengaruh Karakteristik Bbiografi Terhadap Cakupan UKGS III Oleh Perawat Gigi Di Kabupaten Semarang. *Jurnal Kesehatan Gigi* Vol.01 No.1, Desember 2014

Taniarsih (2019). Pengaruh Karakteristik Biografis Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Antaran Pada Kantor Pos JL. Jendral Sudirman. Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Rahman, Walidi (2019). Pengaruh Karakteristik Biografis Terhadap Kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota.

Mimin SGPC/DBC (2020). "Setiap Gedung Punya Cerita". Diakses pada Juni 2023, Dari <https://setiapgedung.web.id/2020/08/itc-cempaka-mas.html?cn-reloaded=1>



Sinarmas land (2023). “Selamat Datang Di ITC Cempaka Mas”. Diakses pada July 2023, Dari <https://www.sinarmasland.com/id/development/retail/itc-cempaka-mas>

Kementerian Koperasi Dan UKM (2023). Data UMKM, Diakses pada Juni 2023, Dari <https://kemenkopukm.go.id/data-umkm>

Amrillah, Aldy (2022). Tedas.id. “Handphone : Pengertian, Manfaat dan Fungsinya”. Diakses Pada Juni 2023, Dari <https://tedas.id/teknologi/android-ios/handphone/>

Yudistira (2023). *Bhineka.com*. “5 Merk Hp terbaik & Terlaris di 2023”. Diakses Pada Juni 2023, Dari <https://www.bhinneka.com/blog/merk-hp-terbaik/>

ITC Group (2023). “Tentang ITC Cempaka Mas”. Diakses Pada Juni 2023, Dari: <https://www.iteshoppingfestival.com/itc-cempaka-mas/>

Wikipedia (2023). “Organisasi”. Diakses Pada Juni 2023, dari <https://id.wikipedia.org/wiki/Organisasi>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

PERSETUJUAN RESUME  
KARYA AKHIR MAHASISWA

Telah terima dari

Nama Mahasiswa / I : Nauvate Wongkaren

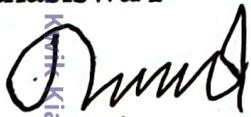
NIM : 20190121

Tanggal Sidang : 13 - oktober - 2023

Judul Karya Akhir : Pengaruh Faktor Karakteristik Biografis :  
terhadap kinerja pekerja di pertokoan ponsel  
ITC Cempaka Mas

Jakarta, 17 / 10 - 2023

Mahasiswa/I

  
Nauvate.wongkaren

Pembimbing

  
(A. b. d. ...)

© Hak cipta milik IBI KEM (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis